

PRESIDENCIA MUNICIPAL
PACHUCA DE SOTO, ESTADO DE HIDALGO.
HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL
MUNICIPIO DE PACHUCA DE SOTO, ESTADO DE HIDALGO.

El C. Sergio Edgar Baños Rubio, en mi carácter de Presidente Municipal de Pachuca de Soto, Hidalgo, a sus habitantes hace saber:

Que el H. Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Estado de Hidalgo, con fundamento en lo dispuesto por el segundo párrafo de la fracción II del Artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el Artículo 141 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Hidalgo; el numeral 56 fracción I incisos a) y b) de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo; y los artículos 12 y 13 inciso a) del Reglamento Interior del Honorable Ayuntamiento, me permito poner a la consideración del Ayuntamiento la presente Iniciativa con proyecto de Decreto que contiene el Protocolo para la Prevención, Atención, Seguimiento y Erradicación de la Violencia Laboral en el Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Estado de Hidalgo”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO.- De la interpretación armónica del arábigo 115 Fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que mandata: el H. Ayuntamiento Municipal, ya sea constituido de manera colegiada o individual genera iniciativas que regulan aspectos jurídico- administrativos, por tanto, es deber de la administración en turno crear protocolos administrativos para la idónea atención en casos de violencia en todas sus modalidades;

SEGUNDO.- Por ello, se considera necesario contar con un Protocolo adecuado al entorno real dentro de la Administración, que logre erradicar el alto índice de reducción de productividad debido a un alto porcentaje de ausentismo, ya sea por rotación de personal, incapacidades y abandono de puestos, lo cual repercute directamente a los servidores públicos de la Administración Municipal, ello, atañe a cuestiones psicológicas y de salud en su perjuicio;

TERCERO.- La creación de un Protocolo acorde a las necesidades y coadyuvante en los parámetros jurídico-administrativos, es una respuesta inmediata a la evolución de diversas observaciones y variantes de la propia sociedad, que estriba en un margen de violencia indirecta para las Familias y Desarrollo de Comunidades, por ello la importancia de erradicar la violencia, tomando en cuenta que debemos de prevenir ante un caso concreto dando una debida atención y seguimiento para terminar con el lastre de la violencia laboral dentro de dependencias u entidades de la Administración Pública Municipal de Pachuca de Soto;

CUARTO.- Ante tal situación, resulta necesaria la implementación del Protocolo que coadyuve en inclusión con las Leyes que regulan la vida laboral burocrática, dentro del mismo contexto, sirva adecuar a la realidad social el multicitado Protocolo, para efecto de hacer aún más eficiente la atención ciudadana, con el firme propósito de conseguir la convivencia armónica propiciando un ambiente digno y armónico dentro del jornal laboral; y

QUINTO.- Ante tal orden de ideas y una vez creada la convicción, resulta factible crear la “Disposición Administrativa que contiene el Protocolo para la Prevención, Atención, Seguimiento y Erradicación de la Violencia Laboral en el Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Estado de Hidalgo”.

En base a lo anteriormente expuesto se pone a consideración el siguiente:

**DECRETO MUNICIPAL NÚMERO OCHO QUE CONTIENE EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN, SEGUIMIENTO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE
PACHUCA DE SOTO, ESTADO DE HIDALGO.**

INTRODUCCIÓN.

I.- La violencia en los lugares de trabajo ha incidido directamente en la reducción de la productividad, debido a un porcentaje elevado de ausentismo, de rotación de personal, a un incremento en las solicitudes por incapacidad, y al abandono del puesto laboral. Lo anterior, tiene consecuencias directas sobre las y los



trabajadores, especialmente en cuanto a cuestiones psicológicas y de salud en general. El impacto de la violencia laboral no solo afecta al personal, sino que también afecta a las familias y al desarrollo de las comunidades. En años recientes, encuestas realizadas por sitios de reclutamiento de recursos humanos han arrojado que el 44% de las y los trabajadores, donde por lo menos la mitad son mujeres, han sufrido el acoso laboral y el 65% de los encuestados también reveló haber sido testigo de abusos cometidos por los superiores jerárquicos y por compañeros y compañeras de trabajo. Derivado de las encuestas, es importante mencionar que las conductas de abuso no solo se limitan al lugar de trabajo, sino que también son ejercidas mediante medios electrónicos, como redes sociales, correo electrónico o servicios de mensajería instantánea. La modalidad de la violencia puede ser a través de presión psicológica, trato diferenciado, insultos, burlas o acoso sexual.

II.- Evidentemente, las mujeres son quienes sufren con mayor frecuencia de estos abusos en su centro de trabajo. La administración pública mexicana en todos sus niveles tiene una deuda histórica con las mujeres, pues han estado desprotegidas, ignoradas y vulneradas por las mismas autoridades que deberían haberlas protegido. Es de importancia central concientizar a las y los responsables de las áreas de trabajo en el sector público sobre las implicaciones y consecuencias de la violencia laboral, especialmente cuando ocurre en contra de las mujeres. Derivado de lo anterior, es fundamental implementar políticas internas de prevención, atención y seguimiento de casos de violencia al interior del centro de trabajo, con la finalidad de promover ambientes laborales seguros, sanos y que garanticen el derecho a un trabajo digno. Lo anterior, es una obligación jurídica del más alto nivel, establecida por la reforma de mayo de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, en donde se requiere la implementación de protocolos **para la atención de los casos de violencia, acoso y hostigamiento sexual.**

III.- El presente documento hace un esfuerzo por explicar de manera concisa los tipos de violencia en los centros de trabajo, sus detonantes, y los canales mediante los cuales deben de ser atendidos. Se presenta una propuesta de protocolo para la atención de este tipo de acciones, con la finalidad de brindar una protección integral al personal. La propuesta está dirigida tanto a las personas trabajadoras del Ayuntamiento, como a aquellas servidoras y servidores públicos que ostentan un puesto de mando, dentro de la administración pública municipal de Pachuca de Soto, pues de este trabajo conjunto depende la correcta identificación de la violencia laboral en todas sus formas, pero también el desarrollo de una cultura de denuncia, e atención y seguimiento de los casos.

1. Sobre la Violencia

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra sí mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones que afecten a una o más personas.

1.1. Violencia de Género

El problema de la violencia no afecta a todas las personas en la misma forma o magnitud. Un ejemplo, es la violencia infligida sobre las niñas y las mujeres, pues las acciones de privación y opresión histórica son una de las principales causas de desigualdad y menoscabo de derechos que experimentan, con respecto a otros sectores de la población. La violencia de género tiene su base en aquellos atributos culturales, políticos, económicos y sociales que la sociedad ha impuesto a las mujeres y a los hombres, y que les ha forzado a construir sus identidades con base a los roles de género. Esta construcción social, es la causante de mandar a las mujeres la adopción de conductas, valores y normas aceptadas, y que ha obligado a las mismas a situarse en un estado de subordinación, afectando su desarrollo social pleno.

Por violencia en contra de las mujeres, debe entenderse cualquier acción o conducta, deliberadamente basada en su género, que le cause daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual, ya sea su vida pública o privada. En el lugar de trabajo, las mujeres pueden sufrir de violencia en la forma de acoso sexual, abuso sexual e incluso violación.

1.1.2. Violencia laboral

La violencia laboral puede ser definida como todas aquellas acciones o comportamientos que, de manera consciente e intencionada, atacan, hieren, perjudican o degradan a una persona dentro de su ambiente laboral. Esta violencia laboral ejercida sobre las y los trabajadores en general, atenta contra sus derechos humanos, y contra su integridad física, sexual, psicológica e incluso económica, a través de actos como amenazas, burlas,

intimidación, maltrato, menosprecio, discriminación, desvalorización de las actividades realizadas, entre otros. Según la Organización Internacional de Trabajo, este tipo de violencia vulnera la dignidad, seguridad, bienestar e incluso la salud de las personas, pues tiene un impacto negativo sobre las y los trabajadores, sus familias, y, en general, sobre las comunidades a las que pertenecen. Así también, la violencia laboral afecta el derecho fundamental al trabajo que tienen todas las personas, además de que menoscaba su derecho a acceder a una vida de violencia e incide en que las brechas de la desigualdad se incrementen.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGSMVLV) define la violencia laboral, incluyendo el acoso y hostigamiento sexual, en su artículo 10° :

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, (...) independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.

1.2. Niveles de Violencia Laboral.

Las conductas de acoso laboral se pueden dar en tres distintos niveles, dependiendo del papel desempeñado por la persona que incurre en la conducta lesiva:

1. Horizontal: Se manifiesta cuando los actos de violencia se realizan entre compañeros de trabajo con un nivel similar dentro de la organización.
2. Vertical descendente: Se manifiesta cuando el acto de violencia se ejerce a través de una persona con un puesto de superioridad o jerarquía en contra de un subordinado.
3. Vertical ascendente: Se manifiesta cuando el acto de violencia se ejerce a través de un subordinado en contra de un superior jerárquico.

1.3. Tipos de Violencia Laboral.

1.3.1. Acoso Laboral

También conocido como mobbing, es el fenómeno en el que una persona o grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema, de manera sistemática y recurrente, en contra de otra persona dentro del lugar de trabajo.

Esta violencia ejercida sobre las personas en el centro laboral tiende normalmente a destruir la reputación de la víctima, trastornar la realización de sus labores, y tiene como finalidad, forzar a la persona o personas a que abandonen su trabajo.

El acoso laboral puede ejercerse sobre un o una trabajadora por parte de un superior jerárquico, jefe o jefa, por un compañero, compañera de trabajo o un subalterno; aunque también puede darse por parte de las y los trabajadores hacia sus superiores jerárquicos.

Es importante mencionar cerca del 70% de los casos de violencia laboral, se ejerce en contra de la mujer. En México, aunque el 39% de las 55.7 millones de trabajadores son mujeres, prevalece un ambiente de violencia laboral en su contra, lo que lastima sus derechos humanos básicos y limita su correcta capacidad de desarrollarse en la vida personal y laboral. En el mismo sentido, de acuerdo con un diagnóstico sobre hostigamiento y acoso sexual elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el 94.5% de las víctimas entrevistadas eran mujeres. Todo lo anterior, obliga a las mujeres a abandonar su puesto de trabajo, lo que las pone en un estado de inseguridad laboral, económica y alimentaria.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una resolución de juicio de amparo directo, estableció los elementos necesarios para demostrar que existe acoso laboral:

1. “El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.

4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas”.

Otra modalidad de acoso laboral es el maternal mobbing, o acoso materno, en donde se acosa a una mujer trabajadora debido a su embarazo, parto o cualquier condición de salud relacionada con su embarazo. Esta modalidad de acoso puede ocurrir cuando las mujeres regresan de su licencia de maternidad, a través del acoso de sus colegas, superiores, subordinadas o subordinados, derivado de su petición de tiempo de lactancia, horarios flexibles o cualquier condición de trabajo más favorable destinada al cuidado de la o el recién nacido.

Ejemplos de Acoso Laboral

- Demeritar el trabajo u opiniones vertidas en temas laborales.
- El superior jerárquico ignora, minimiza o se burla de las aportaciones de la persona trabajadora.
- Ser llamado con un apelativo ofensivo por alguna condición de salud, de discapacidad, origen socioeconómico, etnicidad, orientación sexual, entre otros.
- Deliberadamente ignorar a la persona trabajadora.
- Conductas de acoso cibernético: envío de correos electrónicos irrespetuosos, ofensivos o amenazantes.
- Envío de mensajes de texto humillantes o amenazantes.
- Durante el embarazo: Negar u obstaculizar el pago del salario durante la licencia laboral por embarazo
- Impedir por cualquier medio la hora de lactancia

1.3.2. Acoso y Hostigamiento Sexual

El acoso es aquel comportamiento o acercamiento de carácter sexual, no deseado por la persona que lo recibe y que le causa efectos perjudiciales. Por otro lado, el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género basada en el ejercicio del poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ambiente laboral. Puede darse a través de manifestaciones verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

La Ley Federal del Trabajo prevé en su artículo 3 Bis los conceptos anteriores:

- “a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

La violencia y acoso laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, representan acciones que lesionan los derechos humanos fundamentales, tal como lo son el derecho a la no discriminación por razón de género, el derecho a la salud, el derecho al trabajo y el derecho a la dignidad.

Ejemplos de acoso y hostigamiento sexual

- Comentarios lascivos sobre la vestimenta, maquillaje o apariencia física de la persona trabajadora
- Solicitar a una persona trabajadora que use determinado uso de prendas, bajo algún tipo de amenaza, y hacerle comentarios sexuales al respecto.



- Bromas, chistes, piropos o expresiones “en doble sentido” con referencias a la sexualidad, no deseados ni solicitados.
- Conversaciones de contenido sexual no deseadas ni solicitadas.
- Acercamientos excesivos y gestos lascivos.
- Todo tocamiento no deseado ni solicitado al cuerpo de la víctima, mediante saludos forzados, abrazos, roces y besos, pellizcos y acorralamientos.
- También se puede manifestar cuando se condiciona un aumento salarial, promoción de rango, evitar un descenso o asegurar la permanencia en el empleo a cambio de participar u observar algún acto o conducta de naturaleza sexual.

La violencia y acoso laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, representan acciones que lesionan los derechos humanos fundamentales de mujeres y hombres, tal como lo son el derecho a la no discriminación por razón de género, el derecho a la salud, el derecho al trabajo y el derecho a la dignidad.

La violencia laboral se distingue de otros tipos de violencia cuando se comete:

- En las instalaciones del lugar de trabajo.
- En cualquier lugar en donde la persona trabajadora requiera estar o acudir con motivo de sus labores.
- En relación con sus actividades de trabajo.
- En la esfera de sus actividades de trabajo, por ejemplo, el acoso telefónico, por correo electrónico o en las redes sociales.

1.4. Factores De Riesgo

- Relaciones de poder. Las personas con una posición jerárquica superior influyen en el comportamiento de las y los demás trabajadores. Sin embargo, la violencia laboral también puede ser cometida por personas en una posición de subordinación ante la víctima.
- Normalización de la violencia en el centro de trabajo.
- Tener a su cargo la facultad de proporcionar o negar un servicio. Esto incrementa el riesgo de violencia ejercida por terceros buscando ese servicio.
- Trabajar con otras personas en situación de peligro o riesgo de violencia laboral.
- Conflictos al interior del centro de trabajo.
- Falta de personal
- La falta de mecanismos sólidos para la prevención de la violencia laboral.
- Administración o liderazgo incompetente.
- Exposición social de la persona sobre la que se ejerce la violencia laboral.
- Clima laboral negativo u hostil, en el contexto de una cultura que permite o premia el acoso.
- El hecho de ser mujer

1.5. Consecuencias de la Violencia Laboral

- Estrés laboral y ansiedad.
- Impacto negativo en la satisfacción laboral.
- Sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, infravaloración y apatía.
- Deterioro de la salud física y mental.
- Generación de un clima de miedo.
- Adicciones.
- Trastornos de la conducta social.
- Ausentismo.
- Baja productividad.
- Alta rotación de personal.
- Aumento de gastos por quejas y litigios por causas de violencia.
- Deterioro y pérdida de la reputación institucional.
- Detrimento en la prestación de los servicios de la institución.
- Incremento en costos por atención médica, hospitalización y retiro prematuro.
- Afectaciones graves: Depresión, síndrome de estrés postraumático, suicidio.

1.6. Modelo de Protocolo de Atención

Con la finalidad de prevenir, atender y erradicar los casos de acoso laboral, y acoso y hostigamiento sexual dentro de la Presidencia Municipal de Pachuca de Soto, nace el presente protocolo para su implementación interna. Este mecanismo, incluye de manera precisa las acciones encaminadas a asegurar un ambiente de trabajo seguro, igualitario y propicio para el desarrollo personal y profesional. Además, establece las medidas suficientes para consolidar una sana cultura organizacional y con esto, generar armonía dentro del centro de trabajo. Es importante mencionar, que el documento propuesto toma como base el modelo recomendado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, el presente documento sigue algunas de las recomendaciones realizadas por el Protocolo Cero para la Prevención, Atención Y Sanción del Acoso Sexual y/o Laboral y Hostigamiento Sexual y/o Laboral en la Administración Pública del Estado de Hidalgo publicado por el gobernador Omar Fayad Meneses.

2. Aspectos Generales

Objetivo

Establecer y delinear las medidas para la prevención, atención, seguimiento y erradicación de la violencia laboral en las dependencias y entidades de la administración pública municipal de Pachuca de Soto, Hidalgo.

Campo de Aplicación

Centros de trabajo de las dependencias y entidades de la administración pública municipal de Pachuca de Soto, Hidalgo.

Marco Normativo Nacional e Internacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Belém Do Pará"
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
- C111 – Convenio sobre la Discriminación – Organización Internacional del Trabajo
- Ley Federal del Trabajo -Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo -Código Penal Federal -Norma Oficial Mexicana – NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo
- Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015
 - Igualdad Laboral y No Discriminación
- Convenio Número 190, de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

3. Modelo de Protocolo para la Prevención, Atención y Erradicación de la Violencia Laboral

3.1. Puntos Generales

Artículo 1.- El presente protocolo tiene como finalidad establecer las bases para la prevención, atención y seguimiento de todo tipo de casos de violencia laboral, incluyendo el acoso sexual y/o laboral y el hostigamiento sexual en las dependencias y entidades de la administración pública municipal de Pachuca de Soto, Hidalgo.

Artículo 2.- Los objetivos del presente Protocolo, son los siguientes:

- I. Definir los mecanismos para la prevención, atención, seguimiento y erradicación del acoso laboral y/o sexual y del hostigamiento sexual, así como las autoridades competentes para conocer de estos casos;
- II. Señalar las vías e instancias correspondientes al interior de las dependencias y entidades pertenecientes a la administración pública municipal de Pachuca de Soto, para que, de ser necesario, conozcan, investiguen o sancionen el acoso laboral y/o sexual, así como el hostigamiento sexual;
- III. Establecer las pautas para que las dependencias y entidades de la administración pública municipal cuenten con un registro de los casos de acoso laboral y/o sexual y hostigamiento sexual, para permitir su análisis, seguimiento, atención y erradicación; y



IV. Establecer un programa de concientización, educación y entrenamiento del personal a cargo de la administración pública municipal para la prevención de los casos materia del presente Protocolo.

Artículo 3.- Las dependencias y entidades de la administración pública municipal llevarán a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los Derechos Humanos, especialmente ante los casos de acoso laboral y/o sexual y hostigamiento sexual a:

- I.** Personas en el desempeño de su empleo, cargo comisión o funciones en el servicio público; y
- II.** Personas al solicitar algún trámite o servicio a la Administración Pública Municipal.

Artículo 4.- El protocolo propuesto, no se limitará a regular la conducta de las y los integrantes y trabajadores del Ayuntamiento y de la administración pública municipal de Pachuca de Soto, sino que se extenderá a regular los vínculos que ocurren durante el trabajo o como resultado del mismo. Lo anterior, implica las posibles situaciones de violencia laboral en las que la o el agresor no tiene una relación laboral directa con el centro de trabajo, tal como puede ocurrir con las relaciones de proveedores, clientes o contratistas.

Artículo 5.- La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la administración pública municipal deben de observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia de responsabilidades administrativas o en materia penal.

Artículo 6.- La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la atención o seguimiento de alguno de los casos materia del presente Protocolo, estará sujeta al régimen legal de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y demás normativa aplicable.

Artículo 7.- Las medidas y resoluciones del presente protocolo deberán de tener una naturaleza obligatoria, con el objetivo de garantizar su correcta observancia y eficiencia. Por lo anterior, se deberán establecer las medidas necesarias para asegurar la correcta aplicación del instrumento, a través de las resoluciones tomadas por los actores estratégicos designados para el efecto.

Artículo 8.- Para la correcta consecución de sus fines, el Protocolo se guiará por los siguientes principios rectores:

- **Dignidad y defensa de la persona.** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad
- **Ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son contrarios a este principio.
- **Igualdad de oportunidades y no discriminación.** Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo. Cualquier tipo de discriminación y violencia es contrario a este principio, por lo que se prestará especial atención a proveer de las condiciones que permitan el acceso de todas las personas a las actividades enmarcadas en este protocolo, sin importar su condición de discapacidad; por ejemplo, garantizando el acompañamiento y asesoría para personas con discapacidad visual o auditiva, entre otras.
- **Confidencialidad.** Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad. Además, toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que conlleva el derecho a la confidencialidad, al secreto y a la inviolabilidad de comunicación.
- **Debida diligencia.** Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.
- **Imparcialidad.** Los procedimientos deben preservar la imparcialidad, evitando conductas que afecten la equidad, o bien, inclinación en favor o en contra, entre las personas involucradas durante los procedimientos de investigación correspondientes.

- **No revictimización.** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- **Pro Persona.** Las normas relativas a la protección de los derechos humanos se interpretarán según lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales en la materia, ofreciendo en todo momento la protección más amplia.

Artículo 9.- Para asegurar un mejor funcionamiento y protección del protocolo, será de gran utilidad que las acciones propuestas sean parte de un sistema integral de atención que incluya los siguientes atributos:

- Impulso al desarrollo personal y profesional;
- Promoción de un ambiente de trabajo sano;
- Atención de los factores psicosociales en el centro de trabajo;
- Promoción del bienestar emocional en el centro de trabajo;
- Fomento de hábitos laborales y sociales saludables;

Artículo 10.- Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- II. **Acoso Sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- III. **Centro de trabajo:** Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.
- IV. **Centros de Conciliación:** Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.
- V. **Comisión de Derechos Humanos:** Comisión encargada de velar y proteger en todo momento la debida protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras.
- VI. **Comisión de Igualdad y Género:** Comisión encargada de asegurar en todo momento la más amplia protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras en cuanto a la igualdad y la inclusión.
- VII. **Comité de Atención y Seguimiento:** Comité conformado por las personas trabajadoras designadas en conjunto con las personas empleadoras y las personas empleadas del centro de trabajo, encargadas de atender y dar seguimiento para la aplicación de este Protocolo.
- VIII. **Ayuntamiento:** El Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Hidalgo.
- IX. **Administración Pública Municipal:** El conjunto de las secretarías, dependencia y entidades que componen la administración pública municipal de Pachuca de Soto;
- X. **Hostigamiento Sexual:** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XI. **Persona Consejera:** Persona designada en el centro de trabajo que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral, en caso de que la presunta víctima así lo decida.
- XII. **Persona Agresora:** Persona que ha infligido cualquier forma de violencia laboral hacia una persona trabajadora.
- XIII. **Presunta Persona Agresora:** Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.
- XIV. **Presunta Víctima:** Persona que presume haber sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral.
- XV. **Protocolo:** Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en el centro de trabajo.
- XVI. **Víctima:** Persona que ha sido afectada directa o indirectamente al ser objeto de algún acto de violencia laboral.
- XVII. **Violencia Laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud,

integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

3.2. DE LA PREVENCIÓN

Artículo 11.- Para prevenir los casos de violencia laboral al interior del Ayuntamiento y la administración pública municipal, las dependencias y entidades deberán realizar acciones encaminadas a la disuasión de este tipo de conductas a través de su detección oportuna. Entre las acciones a implementar por las dependencias de la administración pública municipal están las siguientes:

- I. La emisión de una política de “Cero Tolerancia” ante las conductas de violencia laboral de cualquier tipo;
- II. La implementación de una campaña anual de sensibilización al personal de la administración pública municipal en cuanto temas como la igualdad de género, la no discriminación, la prevención del acoso y hostigamiento sexual, y en general, el respeto a los Derechos Humanos; y
- III. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de todo tipo de violencia.

3.3. De los Actores Estratégicos en la Implementación del Protocolo

Artículo 12.- Para la atención de todo tipo de casos de violencia laboral, el presente Protocolo prevé la designación de actores estratégicos para su implementación, quienes deberán conducirse bajo los principios de confidencialidad e imparcialidad.

Artículo 13.- Los actores estratégicos en la implementación del protocolo serán los siguientes:

- I. Una Persona Consejera Titular;
- II. Una Persona Consejera Suplente;
- III. Un Comité de Atención y Seguimiento;
- IV. El Coordinador o coordinadora de la Comisión de Igualdad y Género; y
- V. El Coordinador o coordinadora de la Comisión de Derechos Humanos.

Artículo 14.- Para la elección de las Personas Consejeras, la Comisión de Igualdad y Género emitirá convocatorias abiertas dirigidas a las y los servidores públicos municipales; siendo el cargo de naturaleza honorífica.

Artículo 15.- Para participar en la convocatoria para ocupar el cargo honorífico de Persona Consejera se requiere ejercer empleo, cargo o comisión dentro de alguna dependencia o entidad de la administración pública municipal.

Artículo 16.- El personal designado como persona consejera deberá contar con el siguiente perfil:

- 1) Preparación académica nivel licenciatura;
- 2) Conocimiento y/o acreditaciones en temas de igualdad, género, no discriminación y atención de casos de violencia laboral;
- 3) Sea una persona capaz de construir un canal de comunicación asertiva y escuche de forma activa;
- 4) Genere confianza con las personas trabajadoras;
- 5) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
- 6) Conozca a fondo y aplique las previsiones del Protocolo;
- 7) Se conduzca con humanidad y respeto;
- 8) Respetar el principio de presunción de inocencia; y
- 9) No tenga antecedentes de acciones discriminatorias en el centro de trabajo, ni de cualquier acción relacionada con la violencia laboral.

Artículo 17.- Las funciones de la Persona Consejera, serán las siguientes:

- a) Dar atención de primer contacto y asesoría a la presunta víctima sobre vías, instancias y mecanismos para la atención de casos de violencia laboral;
- b) Recibir la queja de cualquier persona trabajadora;

- c) Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d) Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima así lo solicite;
- e) En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna Persona Consejera, se deberá comunicar a la otra Persona Consejera, o bien, al Comité de Atención y Seguimiento, dependiendo del caso que aplique;
- f) En relación con el inciso anterior, se deberá informar sobre el caso a la segunda Persona Consejera o al Comité de Atención y Seguimiento, para el análisis del caso concreto y se implementen las medidas de protección con base en lo establecido en este Protocolo, en un plazo no mayor a 5 días hábiles;
- g) Dar seguimiento al caso de violencia, al interior del centro de trabajo y al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la Persona Consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas; y
- h) Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de Atención y Seguimiento.

Artículo 18.- El Comité de Atención y Seguimiento estará integrado por una o un coordinador y una o un secretario, además de al menos cinco representantes de cualquiera de las áreas de responsabilidad de la administración pública municipal.

Artículo 19.- Para la elección de las y los integrantes del Comité de Atención y Seguimiento, se seguirá el mismo procedimiento definido para las Personas Consejeras.

Artículo 20.- Las personas que formen parte del Comité de Atención y Seguimiento deberán contar con perfiles que propicien el diálogo y la resolución de conflictos. Asimismo, es fundamental que el Comité de Atención y Seguimiento actúe bajo los principios rectores de este protocolo con absoluta transparencia y celeridad, debido a que será la instancia de primer contacto y en muchas ocasiones de resolución de casos.

Artículo 21.- Preferentemente, las y los representantes de las diversas áreas del centro de trabajo, tendrán conocimientos o experiencia en materia de perspectiva de género, derechos humanos, igualdad y no discriminación dentro del ambiente laboral. En caso contrario, se deberá de capacitarles con cursos y talleres en la materia del presente Protocolo.

Artículo 22.- El Comité de Atención y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- I. Emitir y adoptar el Protocolo para la prevención, atención, seguimiento y sanción de los casos de acoso laboral y/o sexual y hostigamiento sexual;
- II. Determinar el plan de trabajo para la sensibilización y capacitación de las y los integrantes del Comité y demás personal del centro de trabajo;
- III. Conocer y dar atención a las quejas presentadas en materia de violencia laboral;
- IV. Resguardar la información que se obtenga o genere con motivo de la atención o seguimiento de alguno de los casos materia del presente Protocolo;
- V. Analizar los presuntos casos de violencia laboral y determinar las medidas de protección necesarias; y
- VI. Actuar de conformidad con el presente Protocolo, preservando el principio de confidencialidad e imparcialidad.

3.4. Del Procedimiento para la Atención de los Casos de Violencia Laboral

Artículo 23.- La presunta víctima tendrá el derecho de elegir la mejor opción a su consideración para la atención y seguimiento de su caso, incluyendo las medidas establecidas en el presente Protocolo. En su defecto, podrá optar por no hacer uso del Protocolo y acudir directamente a los mecanismos y vías jurisdiccionales fuera del mismo.

Artículo 24.- Para la atención de casos de acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual en el centro de trabajo, la Persona Consejera y/o el Comité de Atención y Seguimiento deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso:

- a) Centro de trabajo, a través de la misma Persona Consejera y/o Comité de Atención y Seguimiento;
- b) El órgano interno de control;
- c) PROFEDET;

- d) Centros de Conciliación;
- e) Juzgados Laborales; y
- f) Juzgados Civiles y Penales.

3.5. Del Procedimiento de Investigación

Artículo 25.- Las denuncias sobre casos de violencia laboral de cualquier tipo podrán presentarse ante el Comité de Atención y Seguimiento por medio del formato de primer contacto elaborado por la Persona Consejera o mediante denuncia anónima, incluyendo pruebas multimedia, físicas, estenográficas o de cualquier otra índole.

Artículo 26.- Después de que la presunta víctima reconoce ser objeto de un caso de violencia laboral, presenta una queja ante la Comisión, en donde se debe de generar un ambiente de confianza e informar a la presunta víctima del apoyo institucional que se le brindará, además de la confidencialidad del caso y las medidas de protección y acompañamiento en el proceso.

Artículo 27.- El Comité debe celebrar la entrevista correspondiente y atender la narración de los hechos por parte de la presunta víctima o denunciante. En este momento, se analiza el tipo de queja y se define si se trata de un caso de acoso laboral, acoso sexual u hostigamiento sexual.

Artículo 28.- De forma posterior a la entrevista entre la presunta víctima y el Comité, este último debe de otorgar todas las facilidades para que la víctima realice por escrito la declaración de los hechos materia de la queja. En el caso de que se identifique un daño físico y/o psicológico, se canaliza a la presunta víctima a la institución de seguridad social o al personal especializado en el centro de trabajo. De lo contrario, el Comité se limita a informar a la presunta víctima sobre el proceso de la investigación y atención al caso concreto.

Artículo 29.- En todo caso, se evitará la confrontación de las partes involucradas en la investigación, con el fin de no someter a la presunta víctima a un proceso de revictimización.

Artículo 30.- De forma posterior a la declaración y atención de la presunta víctima, el Comité procede a la citación de la presunta persona agresora a través de citatorio. Se procede a la realización de la entrevista, en donde se comunica a la presunta persona agresora sobre la existencia de un procedimiento de investigación en donde está involucrada o involucrado y se procede a recibir su declaración.

Artículo 31.- Durante la entrevista a la presunta persona agresora, se deben de proteger sus derechos humanos fundamentales, principalmente, la presunción de inocencia.

3.6. De las Medidas de Protección

Artículo 32.- Las medidas de protección son determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento y tienen la finalidad de evitar daños de difícil o imposible reparación para la presunta víctima. Estas medidas se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad de la administración pública municipal.

Artículo 33.- Las medidas de protección podrán ser aplicadas en cualquier momento del procedimiento de investigación, con la finalidad de garantizar la protección más amplia de la presunta víctima en su centro de trabajo.

Artículo 34.- Entre las medidas de protección que pueden ser aplicadas están:

- I. Las acciones de sensibilización en un área particular del Ayuntamiento y de la administración pública municipal;
- II. La reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora;
- III. El cambio de horario de cualquiera de las partes involucradas, buscando brindar seguridad y confianza en el ambiente de trabajo;
- IV. La autorización para realizar las actividades laborales fuera del centro de trabajo;
- V. En el caso de considerarse necesario, otorgar licencia con goce de sueldo durante el tiempo que dure la investigación; y
- VI. Las demás establecidas en las disposiciones en la materia.

3.7. De las Medidas de Modificación de Conducta



Artículo 35.- Las medidas de modificación de conducta serán determinadas por el Comité en caso de confirmarse los hechos materia de la queja por parte de la víctima. El propósito de las medidas es la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y el resto de sus compañeras y compañeros en el centro de trabajo.

Artículo 36.- Entre las medidas de modificación de la conducta se encuentran las siguientes:

- I. Cursos y talleres de sensibilización sobre el respeto a los derechos humanos, la igualdad de género y las acciones de violencia laboral;
- II. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral;
- III. Cambio en el horario de trabajo, ya sea de la víctima o de la persona agresora;
- IV. Terminación de la relación laboral de la persona agresora;
- V. Otras medidas tendientes a la modificación de la conducta en el centro de trabajo, incluyendo el apercibimiento en privado a la persona agresora; y
- VI. Las demás establecidas por las disposiciones en la materia.

Artículo 37.- Como acciones de apoyo a las medidas de modificación de la conducta, será necesaria la implementación de un programa de fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada. Entre las acciones necesarias se encuentran:

- I. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral;
- II. La difusión del Protocolo para la atención de casos de violencia laboral;
- III. La realización de una campaña de educación sobre las conductas de violencia laboral;
- IV. Otras medidas necesarias para mejorar el ambiente de trabajo y el clima organizacional; y
- V. Las demás establecidas por las disposiciones en la materia.

3.8. De la Resolución del Procedimiento

Artículo 38.- El Comité tiene la obligación de integrar cuidadosamente los hallazgos encontrados durante la etapa de entrevistas, y procede al análisis detallado de las declaraciones ante la presencia de todas las partes integrantes del mismo.

Artículo 39.- En caso de que, derivado del análisis de declaraciones de ambas partes, sea necesaria más información para continuar con la investigación, se solicita la presencia de testigos del área de responsabilidad en donde ocurrieron los hechos materia de la queja. Ante la existencia de esta información adicional, se procede a realizar un nuevo análisis a la luz de los nuevos medios de prueba.

Artículo 40.- De manera subsecuente al análisis de la información disponible por parte del Comité, se procede a informar a ambas partes sobre la decisión final del cuerpo colegiado y sobre las medidas aplicadas al caso específico. En el caso de que sea pertinente aplicar medidas de modificación de conducta, se procede a realizarlo, de lo contrario, simplemente se procede a redactar un acta de cierre, se integra un expediente y se archiva el asunto.

Artículo 41.- Las decisiones tomadas por el Comité tendrán un carácter definitivo, incluyendo la aplicación de las medidas de modificación de la conducta. Además, el Comité deberá de cuidar la privacidad del procedimiento, con la finalidad de cuidar la integridad de las partes.

Artículo 42.- Concluido el procedimiento para la atención de los casos de violencia laboral, el Comité deberá rendir un informe sobre la investigación y las medidas tomadas por éste, al coordinador o coordinadora de las comisiones de igualdad y género; y de derechos humanos respectivamente.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente RESOLUTIVO en vía de DISPOSICIÓN ADMINISTRATIVA, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo y en la Gaceta Oficial del Municipio de Pachuca de Soto, Estado de Hidalgo.

Dado en el salón de Sesiones de la Presidencia Municipal de Pachuca de Soto, Hidalgo, en la Décima Primera Sesión Ordinaria Pública, a los 20 días de mayo de dos mil veintiuno.

En uso de las facultades que me confiere el artículo 144, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Hidalgo y el artículo 60, fracción I inciso a), de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo; tengo a bien ordenar la promulgación y publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo del presente Decreto, para su debido cumplimiento.

EL PRESIDENTE DEL H. AYUNTAMIENTO

C. SERGIO EDGAR BAÑOS RUBIO.
RÚBRICA

Con fundamento y en uso de las facultades que me son conferidas por lo dispuesto en la fracción V del artículo 98 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo, tengo a bien refrendar el presente Decreto.

EL SECRETARIO GENERAL MUNICIPAL

C. HECTOR FERNANDO FRAGOSO ORTÍZ.
RÚBRICA

Estas firmas pertenecen al Decreto Municipal número ocho que contiene el Protocolo para la Prevención, Atención, Seguimiento y Erradicación de la Violencia Laboral en el Ayuntamiento de Pachuca de Soto, Estado de Hidalgo

Derechos Enterados. 29-06-2021

